

**Потопахіна О. М.**

*Одеський національний університет імені І.І. Мечникова,  
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,  
кандидат юридичних наук, доцент*

## **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ДЖЕРЕЛО ТРУДОВОГО ПРАВА**

Для того, щоб вирішити питання про колективний договір як джерело трудового права і визначити його місце в системі джерел трудового права необхідно, насамперед, проаналізувати підходи до розуміння колективного договору, вироблені в науці трудового права і трудовому законодавстві в дореволюційний і радянський періоди, а також у теперішній час.

Перший колективний договір було укладено на Харківському паровозобудівному заводі 1 лютого 1905 р. (Чанишева Г.І. Колективні договори і угоди як форми соціального партнерства // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.naiu.kiev.ua/tslc/pages/biblio/visnik/n2001\\_1/chanisheva.htm](http://www.naiu.kiev.ua/tslc/pages/biblio/visnik/n2001_1/chanisheva.htm)). У дореволюційний період Л. С. Таль писав, що колективні договори є різновидом нормативних угод, тобто одним із способів автономного створення внутрішнього порядку промислових підприємств, однією з форм поза законодавчої правотворчості (Таль Л. С. Очерки промышленного права. – М., 1916. – С.45).

В період НЕПу колективний договір мав нормативний характер. КЗпП 1922 р. визначав колективний договір як угоду, яка встановлює умови праці та найму для окремих підприємств і визначає зміст майбутніх особистих (трудових) договорів найму. Колективний договір у вказаний період встановлював загальні норми, загальні умови, що автоматично входять у зміст індивідуальних трудових договорів.

Надалі посилюється централізоване державне регулювання умов праці. А. Ю. Пашерстник відзначав, що основне значення колективного договору в цей період полягає в тому, що він стає найважливішим господарсько-політичним двостороннім зобов'язанням. Колективний договір, на його думку, був двосторонньою угодою між конкретними особами про прийняття на себе ряду конкретних зобов'язань (тобто актом зобов'язального характеру), предметом і метою якого є виконання і перевиконання плану, поліпшення умов праці (Пашерстник А. Е. Вопросы коллективного договора в СССР // Советское государство и право. 1948.-Н 3.-С. 38.)

Пізніше в науці радянського трудового права акцент знов робиться на нормативному характері колективного договору. Так, на думку А.І. Шебанової, колективний договір – це угода про нормативні умови по питаннях праці і заробітної плати, що розробляється для відповідного підприємства в межах прав, що надаються, і відповідно до чинного законодавства (Шебанова А. И. Коллективный договор на современном

етапе // Советское государство и право. 1976.-N 11.- С. 52.). Правовий характер колективного договору відзначали також Б. А. Архіпова (Архипова Б. А. Коллективный договор и локальное регулирование труда на государственных социалистических предприятиях: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук.- М., 1971.- С.8 - 9), О. В. Смирнов (Советское трудовое право / Под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова.- М., 1988.-С.207.), А. М. Курінний (Куренной А. М. Производственная демократия: теория и практика правового регулирования: Дис. на соиск. учен. степени докт. юридич. наук.- М.-1990.-С.103.).

На початку 90-х років В. Ф. Цитульський підкреслював виключно нормативний характер колективного договору: «Сучасний колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, що є комплексом норм звичайного типа, норм-угод і планових норм, направлених на локальне регулювання трудових, соціально-економічних відносин на даному підприємстві» (Цитульський В. Ф. Коллективный договор в современный период: Дис. ... канд. юридич. наук.- М., 1993.-С.17).

У сучасних дослідженнях, присвячених колективному договору, також підкреслюється його нормативний характер. А. Ф. Нуртдінова доводить, що колективні договори і угоди є самостійним видом джерел трудового права, що відрізняється як від нормативно-правових актів, виданих державою, так і від локальних актів, прийнятих одноосібно роботодавцем, розглядаючи їх як нормативні угоди (Нуртдінова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России.- М., 1998.- С.148-149). Вчена висловлює думку про те, що акт, який приймається роботодавцем одноосібно (з нормативним змістом), – це локальний нормативно-правовий акт, що, на думку Н.І. Гонцова, є протиріччям, бо якщо нормативні акти видаються державою, то акти роботодавця нормативного характеру не можна вважати такими (Гонцов Н. И. Рецензия на работу А. Ф. Нуртдиновой «Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России» // Вестник Пермского университета. Юридические науки. Вып. 2. Пермь, 1999.- С.262). Г.І. Чанишева визначає, що колективний договір має риси угоди і нормативно-правового акта. Частка нормативних умов у змісті колективного договору в останні роки значно збільшилась. При цьому походження одних локальних норм зумовлюється шляхом законодавчих приписів про включення тих або інших положень у колективний договір (Чанишева Г.І. Колективні договори і угоди як форми соціального партнерства // [Електроний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.naiu.kiev.ua/tslc/pages/biblio/visnik/n2001\\_1/chanisheva.htm](http://www.naiu.kiev.ua/tslc/pages/biblio/visnik/n2001_1/chanisheva.htm)). Визнання нормативного характеру колективного договору є традиційним і для зарубіжного законодавства. І. Я. Кисельов вказує, що за рубежом акцент в правовому регулюванні праці зміщений у бік локального регулювання. При цьому колективні договори

виступають як рівний або майже рівний законодавчому джерело трудового права, а в деяких країнах їх значення в правовому регулюванні праці перевершує роль законодавства (Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право.— М., 1999. — С. 242-243).

На нашу думку, слід погодитися з тими вченими, які вважають, що колективний договір має змішану юридичну природу. Він поєднує в собі межі договору і нормативно-правового акту. Як договір він укладається після проведення переговорів, містить зобов'язальні умови, діє протягом встановленого терміну. При цьому наявність зобов'язальної частини в колективному договорі визнається багатьма вченими. Не можна погодитися з авторами, які не враховують подвійної юридичної природи колективного договору та розглядають його лише як договір.

У наш час порядок укладення колективних договорів та угод регулюється Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., главою II Кодексу законів про працю України, Законом України «Про оплату праці» (III розділ), а також ратифікованими Україною конвенціями МОП: № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1949 р., № 54 про сприяння колективним переговорам 1981 р.

Так, ст. 10 КЗпП України передбачає, що колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Ст.97 КЗпП визначає встановлення умов оплати праці, за винятком мінімальних гарантій в оплаті праці; ст.105 КЗпП розмір доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, підвищений розмір оплати за роботу у нічні години – ст. 108 КЗпП тощо. В інших випадках на законодавчому рівні сторонам соціального партнерства надано можливість установлення локальних норм, наприклад, щодо зменшення нормальної тривалості робочого часу (ст. 50 КЗпП), інших видів відпусток, крім передбачених ст. 4 Закону України «Про відпустки», тощо. Цими та іншими локальними нормами встановлюються умови праці на підприємстві, в установі, організації.

Вищенаведене дозволяє дійти висновку про те, що КЗпП України розглядає колективний договір як правовий акт, що має змішану природу і який включає як нормативні, так і зобов'язальні умови. На нашу думку, колективний договір має змішану юридичну природу і поєднує в собі зобов'язальні і нормативні умови. Наявність нормативних умов у змісті колективного договору дозволяє віднести колективний договір до джерел трудового права.